

看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因

著者	加賀 有未
発行年	2015-03-10
URL	http://hdl.handle.net/10422/10214

氏 名	加賀 有未
学位の種類	修 士 (看護学)
学位記番号	修 士 第 1 8 7 号
学位授与年月日	平成27年3月10日
学位論文題目	看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因

論文 内 容 要 旨

※整理番号	19	(ふりがな) 氏 名	かが ゆみ 加賀 有未
修士論文題目	看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因		
<p>【研究目的】 本研究の目的は看護管理者である看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因を明らかにすることである。</p> <p>【研究方法】 研究デザイン：質的記述的研究 研究対象：看護師長 6 名（男性 1 名・女性 5 名） 調査期間：平成 25 年 12 月から平成 26 年 3 月 調査方法：インタビューガイドに沿って、半構成面接を実施した。 分析：データは、頻繁にでてくる言葉、現象に注目し、コード化からカテゴリー化した。カテゴリー化されたものの意味するところを概念化し、全体の構造を明らかにしていった。 倫理的配慮：滋賀医科大学倫理委員会の審査を受け承認を受けた（受付番号 25-82）。</p> <p>【結果】 研究対象者の概要は、看護経験年数は平均 18.3±7.5 年、看護師長歴は平均 5.4±3.3 年、副看護師長歴は 3.0±1.5 年だった。 看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因として 371 個のコードから 23 個のサブカテゴリーを抽出し、【看護職と看護を慈しむ想い】【目指す能力獲得に向けた意欲】【看護師長としての自己承認】【私らしい看護師長としての使命を認識】【相談できる看護師長からのメンタルサポート】【組織貢献への自覚】【看護管理者育成の必要性を使命として自覚】という 7 つのカテゴリーが構成された。</p> <p>【考察】 看護師長としての職業的アイデンティティを形成する要因は、看護師の仕事と看護師長の仕事のベースは同様で、【看護職と看護を慈しむ想い】が看護師長として働く上で大切にしていることであり、核となっていること、看護管理に求められる役割を遂行するための能力に未熟さを感じ【目指す能力獲得に向けた意欲】を見せる一方で、【看護師長としての自己承認】し、【私らしい看護師長としての使命を認識】していること、そして、これらを全体的に取り巻くように、常に同職位の看護師長仲間から【相談できる看護師長からのメンタルサポート】を受けてセルフマネジメントを行っていること、さらに、【組織貢献への自覚】を俯瞰的に感受し、【看護管理者育成の必要性を使命として自覚】していることが明らかになった。</p> <p>【総括】 今後職業的アイデンティティを形成するプロセスに関する研究が進められ、このプロセスが明らかになれば、看護管理者の管理能力を向上させる効果的な教育・支援の時期や方法の構築が可能となる。 看護師長の職業的アイデンティティを醸成するためには、【看護職と看護を慈しむ想い】という核となる看護観の醸成を助勢できる看護管理教育が基盤となることが明らかになった。 管理者のための継続教育においては、分析的思考及び概念化思考を高め、問題解決能力の向上を支援する教育プログラムが提供される必要があり、教育方法の開発が望まれる。 さらに、効果的な教育方法の開発のためには、問題解決過程の複雑な思考プロセスの可視化が必須であり、評価ツール開発も必要である。評価ツールであるコンピテンシーモデルを用いた明確な基準による客観的な職位の選定基準を設ける人事管理の構築や、コンピテンシーモデルを用いて評価し、その能力を意図的に開発・強化するための教育システムへの連動が構築されると効果的な人材育成の任用につながる可能性が示唆された。</p>			

- (備考) 1. 研究の目的・方法・結果・考察・総括の順に記載すること。(1200 字程度)
2. ※印の欄には記入しないこと。